

La jubilación parcial con contrato de relevo

La legislación actual permite la jubilación parcial para trabajadores de 60 años o más a través de la reducción de la jornada, entre un mínimo del 25% y hasta un límite máximo de un 85%, siempre condicionada a la realización de un contrato de relevo. La persona contratada para hacer el relevo lo estará al menos por la jornada reducida a la persona que se jubila parcialmente

Antonio García Orejana
Secretaría de Formación Sindial
FE CC.OO.

A esta jubilación parcial pueden acceder aquellos que tengan contrato a jornada completa y que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva, excepto la edad. Deben por tanto acreditar al menos 15 años de cotización de los que dos deberán estar comprendidos en los quince años naturales anteriores a la fecha en que se acceda a la jubilación.

Esta situación legal, que es en términos generales muy favorable para los trabajadores de nuestro sector, está siendo escasamente utilizada, lo que atribuimos al desconocimiento tanto de la normativa como de los procesos de tramitación. Por ello nos parece interesante este trabajo de explicación.

Normativa

La normativa para acogerse a dicha jubilación se encuentra recogida en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 12.6, y en los convenios colectivos del sector: Convenio concertada, artículo 20. Convenio de no concertada, artículo 22. Convenio de Educación Especial, artículo 17, etc.

Respecto a la protección social es necesario atender al art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), conforme a la redacción dada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, así como al contenido del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se regula la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, y al Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

En todo caso antes de iniciar el proceso se debe contar con el asesoramiento del Comité de Empresa o de los delegados de personal y del sindicato.

Estos son los pasos que debe seguir el interesado:

1.- Personarse en la Delegación de la Seguridad Social más próxima y solicitar la Base Reguladora (cantidad a percibir en el caso de jubilación) y la cantidad que le quedaría como pensión en el caso de reducción de jornada en un porcentaje determinado (siempre comprendido entre el 25 y el 85 %). La base reguladora dependerá de los años cotizados y de la base de cotización que figura en las nóminas. En el supuesto de haber cotizado más de

35 años, situación muy frecuente en nuestro sector, la base reguladora sería del 100 %. Esta solicitud podrá realizarse tres meses antes de la fecha para acceder a la jubilación parcial.

En el caso concreto de una persona de nuestro sector que optase por reducir su jornada de las veinticinco horas lectivas semanales que marca el convenio a cuatro semanales supondría:

Una reducción horaria semanal 21 horas, equivalente al 84 % de la jornada, supondría cobrar de la Seguridad Social el 84 % de la base reguladora.

Una jornada lectiva semanal 4 horas, equivalente a 16 % de la jornada, supondría cobrar el 16 % de su salario actual por parte de la empresa.

2.- Si el solicitante reúne las condiciones generales exigidas, la Seguridad Social le informará de la cuantía de su pensión, que en ningún caso tendrá coeficientes reductores (8% por cada año) en función de los años que falten para cumplir los 65. Una vez hechas las valoraciones oportunas: porcentaje que queremos reducir, comparación de salarios, etc.; volver a la Seguridad Social y pedir los modelos necesarios para tramitarlo. En esta visita darán al solicitante tanto las instrucciones sobre los documentos personales que él deba aportar como los documentos que deba aportar la empresa.

En el supuesto anterior, la cantidad a percibir sería ligeramente superior a una jubilación total y algo inferior al salario que continuaría percibiendo si siguiese trabajando a tiempo total. Las diferencias estarán en función de las bases de cotización tomadas para el cálculo de la Base Reguladora. (quince últimos años).

3.- Gestiones:

- Modificación del contrato indefinido a contrato a tiempo parcial, con la correspondiente liquidación de la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En el caso de concertada, se tendrá que liquidar también la paga de antigüedad, si no se hubiesen alcanzado los 25 años se seguiría generando el derecho hasta la fecha de la jubilación definitiva en cuyo momento se cobraría esta paga.
- Contrato de relevo a la persona que sustituye al trabajador en su parte reducida. La persona objeto de contrato de relevo ha de hallarse en situación de desempleo o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Solicitud de la jubilación parcial y presentación de la documentación en la Seguridad Social.
- Una vez realizadas todas las gestiones, se cobraría de la Seguridad Social el porcentaje de la jubilación desde el mismo día que se firmo el contrato a tiempo parcial y de la empresa (pago delegado en concertada) el porcentaje por las horas trabajadas también desde ese mismo día.

Al cumplir los 65 años se procedería a la actualización de la Base Reguladora y al cálculo de la pensión definitiva teniendo en cuenta todos los años cotizados, incluidos los que se ha estado en situación de jubilación parcial.